Deutscher Bundestag **Drucksache 17/551**

17. Wahlperiode 27. 01. 2010

Antrag

der Abgeordneten Beate Müller-Gemmeke, Brigitte Pothmer, Kerstin Andreae, Fritz Kuhn, Markus Kurth, Uwe Kekeritz, Elisabeth Scharfenberg, Maria Klein-Schmeink, Lisa Paus, Dr. Wolfgang Strengmann-Kuhn und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Zeitarbeitsbranche regulieren – Missbrauch bekämpfen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Zeitarbeit wurde in den vergangenen Jahren zunehmend für Lohnabsenkung und den Abbau von Stammpersonal missbraucht. In Zeitungsberichten waren zahlreiche Beispiele aufgeführt, von denen der Missbrauch des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes durch die Drogeriekette Schlecker der bekannteste Fall ist (manager magazin vom 22. Januar 2010, www.stern.de vom 16. Januar 2010). Schlecker hat Filialen geschlossen und Beschäftigten gekündigt, die dann anschließend wieder in einer von Schlecker gegründeten Zeitarbeitsfirma namens MENIAR Personalservice GmbH angestellt wurden. Diese Zeitarbeitsfirma hat die ehemaligen Beschäftigten anschließend an die neu gegründeten Schlecker XL Filialen verliehen und deutlich schlechtere Löhne als vorher gezahlt. Mit dieser konzerninternen Arbeitnehmerüberlassung konnte Schlecker die Lohnkosten deutlich absenken und den Kündigungsschutz ausschalten. Laut einer Studie des Instituts für Arbeit und Qualifikation (IAQ) ist diese von Schlecker betriebene konzerninterne Arbeitnehmerüberlassung in 7 Prozent der Unternehmen mit einer betrieblichen Interessenvertretung gängige Praxis. Sie wird dazu benutzt, die Arbeitsbedingungen und Löhne der Stammbelegschaften abzusenken, und bewirkt einen Unterbietungswettbewerb in der jeweiligen Branche.

Die Auswüchse des Missbrauchs der Zeitarbeit sind nicht mehr länger hinnehmbar. Wie groß das Problem ist, zeigt u. a. die Studie „Zeitarbeit in Nordrhein-Westfalen“, die von Nordrhein-Westfalens Arbeitsminister Karl-Josef Laumann in Auftrag gegeben wurde. Laut dieser Studie nutzen ein Viertel der Entleihbetriebe die Zeitarbeit zur Substitution von Stammbelegschaften durch Zeitarbeitsbeschäftigte. Sie zeigt auch, dass die Entgelte der Beschäftigten in der Zeitarbeitsbranche deutlich niedriger sind als von denen, die ähnliche Tätigkeiten außerhalb der Zeitarbeitsbranche ausüben. Die Entgeltdifferenz bei Hilfskräften in der Zeitarbeit liegt im Vergleich zu Stammbelegschaften bei 45 Prozent und bei qualifizierten Tätigkeiten bei rund 35 Prozent.

Der Missbrauch der Zeitarbeit führt heute zu Lohndumping und zur Substitution von Stammbelegschaften. Deswegen und aufgrund der Vorgaben aus der EU-Richtlinie über Leiharbeit (Richtlinie 2008/104/EG) sehen wir einen akuten Regelungsbedarf in der Zeitarbeitsbranche, um die Erosion regulärer Beschäftigungsverhältnisse durch die Zeitarbeit zu stoppen.

Wir wollen Zeitarbeit nicht unmöglich machen, denn sie bietet Flexibilitätsvorteile, die insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen unverzichtbar sind. Zeitarbeit muss wieder zu einem verträglichen Instrument für die Wirtschaft und die Beschäftigten gemacht werden. Gerade die kleinen Unternehmen benötigen kurzfristig verfügbares Personal, um Auftragsspitzen zu bewältigen. Mit unseren Forderungen wollen wir die jetzt schon verantwortlich agierenden Unternehmen der Branche stärken und denen Einhalt gebieten, die den Ruf der Zeitarbeitsbranche beschädigt haben.

Damit die Flexibilitätsvorteile der Zeitarbeit nicht zu Lasten der Zeitarbeitskräfte und Stammbelegschaften gehen, ist eine Regulierung der Zeitarbeitsbranche dringend geboten. Ziel muss sein, dass im nächsten Konjunkturaufschwung nicht mehr die Zeitarbeit, sondern reguläre Beschäftigungsverhältnisse die am stärksten wachsende Beschäftigungsform sind.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

dafür zu sorgen, dass Anreize zum Lohndumping und zur Substitution von Stammbelegschaften durch Zeitarbeitskräfte abgeschafft werden und die Zeitarbeit in Zukunft nur noch als Abfederungsinstrument für Auftragsspitzen und zur kurzzeitigen Vertretung eingesetzt wird. Den Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern müssen die gleichen Arbeitsbedingungen zugesichert werden wie den Stammbelegschaften. Darüber hinaus muss der Nachteil, den die Zeitarbeitskräfte durch das erhöhte Risiko und die besonderen Flexibilitätsanforderungen haben, ausgeglichen werden.

Noch vor der Sommerpause 2010 muss ein Gesetzentwurf zur Beratung vorgelegt werden, der sich an folgenden Eckpunkten orientiert:

1. Im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) wird der Tarifvorbehalt gestrichen und sichergestellt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz von Zeitarbeitskräften und Stammbeschäftigten während der Verleihzeiten ab dem ersten Tag der Arbeitnehmerüberlassung gilt. Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer müssen unmittelbar das gleiche Entgelt – mit Berücksichtigung des Weihnachts- und Urlaubsgelds sowie der Urlaubsansprüche – und gleiche Arbeitsbedingungen erhalten, wie sie vergleichbaren Arbeitskräften im Entleihbetrieb gewährt werden.

2. Den Flexibilitätsanforderungen und dem prekären Beschäftigungsverhältnis von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern im Vergleich zur Stammbelegschaft muss Rechnung getragen werden. Dazu soll den Zeitarbeitskräften eine gesetzlich verankerte Prämie in Höhe von 10 Prozent des Bruttolohns von vergleichbaren Beschäftigten gezahlt werden. Eine ähnliche Risikoprämie gibt es bereits in Frankreich als Ausgleich für das höhere Risiko, das Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer zu tragen haben.

3. Das Synchronisationsverbot soll wieder eingeführt werden. Es verhindert, dass Beschäftigte nur für die Dauer eines akquirierten Einsatzes in einem Verleihbetrieb eingestellt werden. Damit wird das Beschäftigungsrisiko zukünftig von der Zeitarbeitsfirma und nicht mehr von den Zeitarbeitskräften getragen. Es sorgt auch dafür, dass die Beschäftigungsdauer bei Zeitarbeitsfirmen steigt und entleihfreie Zeiten zur Verfügung stehen, in denen Beschäftigte in der Zeitarbeitsbranche qualifiziert werden können.

4. Ein Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche, der auch für verleihfreie Zeiten gelten soll, ist unbedingt notwendig. Er definiert die absolute Lohnuntergrenze in der Branche. Dafür müssen die Zeitarbeitsbranche in das Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen werden und der Tarifvertrag zwischen dem Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) und dem Bundesverband Zeitarbeit (BZA) bzw. Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen e. V. (iGZ) für allgemeinverbindlich erklärt werden.
5. Die Substitution von Stammarbeitskräften durch Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer muss gesetzlich verhindert werden. Reguläre Beschäftigungsverhältnisse sollen die Regel bleiben. Dazu muss die konzerninterne gewerbsmäßige Arbeitnehmerüberlassung gesetzlich verboten werden. Zudem muss die Möglichkeit bestehen, die Arbeitnehmerüberlassung durch Änderungen in den §§ 9 und 10 AÜG für unwirksam zu erklären, wenn Stammbelegschaften durch Zeitarbeitskräfte ersetzt werden. Zusätzlich muss eine Quote den Einsatz von Zeitarbeitskräften in den Entleihunternehmen begrenzen. Von der Quote ausgenommen sind kleine und mittlere Unternehmen. Große Entleihbetriebe mit mehr als 200 Beschäftigten dürfen nicht mehr als 10 Prozent Zeitarbeitskräfte einsetzen, sofern der Betriebsrat nicht einer höheren Quote zustimmt. Damit wird den Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen ausreichend Rechnung getragen.
6. Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer müssen einen ungehinderten Zugang zu einer Anstellung und zu Beschäftigung in den Entleihbetrieben bekommen. Dazu ist es notwendig, dass sie wie die Stammbelegschaft über offene Stellen im entleihenden Unternehmen unterrichtet werden. Es muss dafür gesorgt werden, dass Klauseln in Arbeitsverträgen, die den Abschluss oder die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses zwischen dem entleihenden Unternehmen und den Zeitarbeitskräften nach Beendigung des Einsatzes verbieten oder verhindern, nichtig sind. Damit ist auch verbunden, dass Verleihbetriebe keine Vergütung von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern oder den Entleihbetrieben nach Ablauf des Vertrages mit den Zeitarbeitsunternehmen verlangen dürfen, wenn diese eine Beschäftigung bei dem entleihenden Unternehmen aufnehmen.
7. Zeitarbeitskräfte müssen den gleichen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen im Entleihbetrieb haben wie die Stammbelegschaften. Dazu gehören z. B. Kinderbetreuungseinrichtungen und Beförderungsmittel.
8. Der Betriebsrat des Entleihbetriebs muss ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht (Einigungsstelle) über den Einsatz der Zeitarbeit erhalten, um Substitution und auch den Einsatz von Streik brechenden Zeitarbeitskräften zu verhindern. Hierzu bedarf es einer Ausweitung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte und einer Änderung des AÜG. So muss sichergestellt werden, dass die Zeitarbeitskräfte für die Zeit ihrer Überlassung auch als Beschäftigte des Entleihbetriebs gelten und dass der Betriebsrat des Entleihbetriebs die tarifgerechte Eingruppierung oder gesetzeskonforme Vergütung der Zeitarbeitskräfte kontrollieren und ggf. ein Veto einlegen kann. Der Betriebsrat wacht darüber, dass dem Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ in der Praxis Geltung verschafft wird. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats des Entleihbetriebs soll auch gelten, wenn der Entleiher die vorzeitige Abberufung eines Zeitarbeitnehmers bei Fortsetzung der Entleihe mit dem Verleihunternehmen verlangt.
9. Zeitarbeitsbeschäftigte müssen ab dem ersten Tag ein aktives Wahlrecht bei den Betriebsratswahlen im Einsatzbetrieb erhalten und bei der Berechnung der Größe des Betriebsrats im Einsatzbetrieb berücksichtigt werden.

10. Es muss sichergestellt werden, dass Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer einen Zugang zu Fort- und Weiterbildungseinrichtungen in den Zeitarbeitsunternehmen – auch in der Zeit zwischen den Überlassungen – erhalten, um deren Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Dafür müssen die Empfehlungen der Expertenkommission „Finanzierung Lebenslanges Lernens" von 2004 umgesetzt werden. Die Tarifpartner in der Zeitarbeitsbranche müssen dazu angeregt werden, einen Branchenfonds einzurichten, über den die Teilnahme an Qualifizierung und Weiterbildung der Zeitarbeitskräfte in entleihfreien Zeiten ermöglicht und zur Regel gemacht wird.

Berlin, den 27. Januar 2010

Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion

Begründung

Mit dem ersten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt wurden Befristungsverbot, Synchronisationsverbot und Überlassungshöchstdauer durch das Prinzip der Gleichbehandlung von Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern und Stammbelegschaft abgelöst. Waren Lohnunterschiede zwischen Stammpersonal und Zeitarbeitnehmern in einem Betrieb vor 2003 ausdrücklich erlaubt und entsprechend die Regel, konnte nach 2003 nur noch auf Grundlage eines Tarifvertrages vom Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden.

Die Intention des Gesetzgebers bei der Reform war damals, dass ein Abweichen vom Gleichbehandlungsgrundsatz nur in Ausnahmefällen möglich sein sollte. Es hat sich aber gezeigt, dass der Tarifvorbehalt im AÜG und die dazugehörige Bezugnahmeklausel umfassend genutzt wurden und werden, um schlechtere Arbeitsbedingungen als die der Stammbelegschaften für Zeitarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer durchzusetzen. Die Haus- und Flächentarifverträge, die die Mitgliedsgewerkschaften des Christlichen Gewerkschaftsbundes mit der Bundesvereinigung Deutscher Dienstleistungsunternehmen (BVD) und einzelnen Zeitarbeitsfirmen abgeschlossen haben, haben zu einem unverantwortlichen Lohndumping in der Zeitarbeit geführt. Die Folge ist, dass das Prinzip „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit" und die Tarifabschlüsse des DGB mit dem iGZ und dem BZA so unterlaufen und unter massiven Druck gesetzt werden. Dagegen muss etwas getan werden.

Zwar hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg der Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für Zeitarbeit und Personalserviceagenturen (CGZP) die Tariffähigkeit aberkannt, und es steht auch zu erwarten, dass das Bundesarbeitsgericht das Urteil bestätigt. Dennoch ist die Gefahr groß, dass neu gegründete Gewerkschaften und Nachfolgeorganisationen der CGZP auch nach einer Bestätigung des Urteils durch das Bundesarbeitsgericht weiterhin Gefälligkeitsverträge zu Ungunsten der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer sowie der Stammbeschäftigten abschließen.

Die durch den Tarifvorbehalt in der Zeitarbeitsbranche ausgelöste Abwärtsspirale der Löhne hat zu einer einseitigen und nicht hinnehmbaren Benachteiligung von Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmern geführt. Neben einem erhöhten Arbeitsplatzrisiko müssen viele auch Dumpinglöhne hinnehmen. Deswegen ist der Anteil an Zeitarbeitskräften, die ihr Einkommen mit ergänzendem Arbeitslosengeld II aufstocken müssen, um ihren Lebensunterhalt bestreiten zu können, entsprechend stark gestiegen. Im Zeitraum zwischen Juni 2008 und Mai

2009 wurden die beträchtliche Summe von 531 Mio. Euro für ergänzendes Arbeitslosengeld II für Beschäftigte in der Zeitarbeit ausgegeben und damit indirekt die niedrigen Löhne der Branche steuerlich subventioniert. Zusätzlich zum Mindestlohn in der Zeitarbeit muss ein gesetzlicher Mindestlohn als generelle Lohnuntergrenze dieser Abwärtsspirale der Löhne ein Ende bereiten, die nicht nur in der Zeitarbeit immer häufiger eine Aufstockung der Niedrigstlöhne durch Arbeitslosengeld II erfordert.

Insgesamt hat die Liberalisierung des AÜG zu einem starken Zuwachs der Zeitarbeit und damit auch zur Substitution von Stammbelegschaften durch Zeitarbeitskräfte geführt. Im Sommer 2008 hat die Zahl der Zeitarbeitnehmerinnen und Zeitarbeitnehmer sogar fast die Millionengrenze erreicht. Sie war laut dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) und dem Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung die Beschäftigungsform mit dem höchsten Wachstum.

Die vorgeschlagenen gesetzlichen Reformen werden dazu führen, dass reguläre Beschäftigungsverhältnisse gestärkt werden und im kommenden Aufschwung anstelle der Zeitarbeit die am stärksten wachsende Beschäftigungsform sein werden.

Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333